MODE D'EMPLOI

26 Avril 2005

LE BILLET

Enfin une négociation sur l'emploi des seniors. Cela fait plus de cinq ans que la CFDT attire l'attention du patronat et des pouvoirs publics sur les conséquences prévisibles de l'évolution démographique. Ne pas en tenir compte était irresponsable. De nombreux secteurs professionnels verront la moitié de leurs salariés partir en retraite d'ici cinq ans, avec pour conséquences la perte d'expérience et de savoir-faire.

En même temps, ne pas se préoccuper des taux d'emploi des jeunes, des femmes et des seniors, pose deux types de problèmes. C'est un risque pour l'avenir de nos régimes sociaux. Et disons le nettement, le licenciement ou l'exclusion du travail à cause de l'âge ou du sexe, c'est de la discrimination.

C'est pourquoi, dans cette négociation, la CFDT poursuit un objectif : permettre à tout salarié de rester au travail jusqu'au moment où il décide de partir en retraite à taux plein.

Comme nous le détaillons dans cet argumentaire, la CFDT veut sécuriser " la seconde partie de carrière " en permettant de faire, à 45 ans, une pause pour mieux rebondir. La CFDT milite aussi en faveur de la mise en œuvre d'une vraie retraite progressive. Enfin, elle demande aux employeurs de s'engager à embaucher des chômeurs de plus de 50 ans. Il en va de l'intérêt de notre société dans toutes ses composantes.





Emploi des seniors, il y a urgence à agir

···> Le papy-boom, c'est quoi ?

Les enfants du baby-boom auront 60 ans en 2005. C'est ce que l'on appelle le papy-boom :

- c'est le début d'une vague massive de départs en retraite (1/3 des salariés prendront leur retraite entre 2005 et 2010) ;
- le nombre de retraités va augmenter plus vite que celui des actifs.

···> Les seniors c'est qui ?

Les seniors sont les plus de 50 ans :

- si certaines activités deviennent difficiles physiquement, l'expérience est un atout pour les seniors ;
- si elles sont entretenues par la formation, l'autonomie dans le travail, etc, les capacités intellectuelles restent intactes après 50 ans.

La situation économique et sociale est difficile. Dans ce contexte, les perspectives des seniors sont :

- une volonté de quitter l'entreprise dans les meilleures conditions ;
- une envie de démarrer une nouvelle carrière ;
- une envie de transmettre une expérience.

···> L'inquiétant bilan du chômage des seniors

- Le taux d'emploi des 55-64 ans est de 37% en France alors que la moyenne au niveau de l'Union européenne est de 42%.
- 42% des chômeurs de plus de 50 ans sont sans emploi depuis plus de 2 ans, alors que la moyenne nationale est de 20%.
- Moins de 10% des 45 ans suivent une formation qualifiante.

···> L'emploi des seniors, une richesse pour l'économie

- Augmenter l'emploi des seniors renforcerait l'économie européenne et française grâce à la mobilisation de leur expérience.
- L'Union européenne a fixé l'objectif d'un taux d'emploi de 50% pour les 55-64 ans d'ici 2010.
- Au-delà de la croissance, l'emploi des seniors permet de maintenir ▶

À SAVOIR

Pourquoi la CFDT s'investit-elle dans la négociation ?

Il est temps de rétablir quelques vérités :

- l'effet démographique conduit inévitablement au vieillissement de la population, et la mise en préretraite ne rééquilibrera pas la pyramide des âges ;
- les pays européens qui ont le plus fort taux d'emploi des 55-64 ans ont aussi le plus fort taux d'emploi des 15-24 ans, le lien entre retraite anticipée et embauche d'un jeune n'est donc pas mécanique ;
- la productivité des seniors n'est pas plus faible que celle des autres salariés. La productivité s'évalue collectivement et non par la performance individuelle. Chez les seniors, l'expérience contribuent à la productivité et justifie le salaire.

Et pourtant, depuis 20 ans, il existe un fort consensus entre employeurs, salariés et gouvernements successifs pour gérer les licenciements et le chômage par les seules préretraites.

Des enjeux pour le syndicalisme

- La CFDT est la seule à avoir réellement pris la mesure du problème des retraites. Elle s'est battue pour que le financement des retraites se fasse d'abord par l'emploi : la réforme de 2003 n'est acceptable qu'accompagnée d'une offensive pour l'emploi.
- Toutes les organisations syndicales sont maintenant prêtes à négocier pour l'emploi des seniors, un front syndical est possible face au patronat sur ce sujet.

Un patronat arc-bouté sur les baisses de charges

La priorité du patronat est la réduction du coût du travail, il propose donc :

- la création d'un contrat spécifique exonéré de charges ;
- l'assouplissement des CDD et de l'intérim ;
- la non-comptabilisation des seniors dans les effets de seuil.

Il semble néanmoins prêt à négocier sur la 2ème partie de carrière, la formation professionnelle et les aménagement de postes.

▼

la consommation des ménages à un niveau élevé.

La France a donc besoin de seniors formés, motivés et évoluant dans de bonnes conditions de travail.

···> L'ÉCHÉANCE DE 2008 POUR LES RETRAITES

La réforme des retraites de 2003 a fait le pari d'être financée par l'amélioration du taux d'emploi. Aujourd'hui il n'en est rien, au contraire.

La loi de 2003 sur les retraites prévoit un bilan en 2008. Prolonger l'activité des seniors est indispensable pour que ce bilan soit positif. En cas d'échec, la décision sera alors prise soit d'allonger la durée de cotisation, soit d'augmenter les cotisations, soit de diminuer les pensions.

Permettre à chaque salarié de travailler jusqu'à la retraite

La CFDT souhaite :

- permettre à tout salarié de rester au travail jusqu'au moment où il décide de partir en retraite ;
- sécuriser les parcours professionnels, notamment en négociant l'anticipation de la seconde partie de carrière.

···> ANTICIPER LES SECONDES PARTIES DE CARRIÈRE

À 45 ans, c'est préparer au mieux la transition à la moitié du parcours professionnel. C'est le droit à une pause-relance. La CFDT demande :

- une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- une bilan de mi-carrière ;
- une priorité pour les salariés de 45 ans pour le bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- la généralisation de la période de professionnalisation ;
- le développement de la transmission d'expérience ;
- la renégociation des conditions d'emploi et de travail ;
- la négociation de la mobilité.

···> RÉINSÉRER LES SENIORS DANS L'EMPLOI

La CFDT souhaite :

- peser sur les méthodes de recrutement ;
- généraliser le contrat de professionnalisation ;
- améliorer l'incitation au temps partiel choisi.

Pour cela le patronat doit s'engager réellement pour l'emploi.
La CFDT s'oppose à toute stigmatisation par l'âge.
Non au " contrat vieux " !

···> OBTENIR UNE RETRAITE COMPLÈTE ET DE QUALITÉ POUR TOUS

Tous les salariés qui le souhaitent doivent bénéficier d'une retraite complète. La CFDT propose de :

- garantir aux salariés un choix entre la durée ou le montant de leur retraite ;
- inciter les salariés à la retraite progressive ;
- généraliser la " cotisation temps plein " pour les temps partiels ;
- garantir une épargne salariale efficace.

À SAVOIR

Qu'est-ce que la sécurisation des parcours professionnels ?

Le parcours professionnel d'un salarié débute dès son entrée dans la vie active et finit avec son départ en retraite avec des droits pleins.

Ce parcours se construit en plusieurs phases :

- début de vie active ;
- maternité pour les femmes ;
- congé parental ;
- départ en formation ;
- chômage ;
- milieu de carrière ;
- fin de carrière.

Entre chaque phase, interviennent des transitions.

Au cours d'un parcours professionnel, le salarié peut vivre des mobilités :

- entre entreprises ;
- entre territoires ;
- entre qualifications ;
- entre métiers.

Aujourd'hui un parcours professionnel n'est plus automatiquement linéaire. Il est donc nécessaire de préparer les transitions et les mobilités.

Pour la CFDT, sécuriser le parcours professionnel c'est donner la capacité au salarié d'être acteur de son parcours et de garantir la transférabilité de ses droits individuels (ex : le Dif).

→ Un prochain argumentaire viendra, d'ici la fin du 1er semestre 2005, vous apporter les clés pour comprendre et assimiler la " sécurisation des parcours professionnels ".

L'implication de tous est nécessaire

La CFDT demande que la fin des négociations entre partenaires sociaux soit suivie de la négociation d'un plan d'action avec l'État.

Un plan d'action concerté

La CFDT demande :
- une évaluation annuelle de la réalisation de ces objectifs et, le cas échéant, des actions pour y parvenir ;
- un calendrier de suivi des engagements gouvernementaux ainsi que des engagements des employeurs ;
- l'implication de tous les partenaires sociaux ;
- une grande campagne de sensibilisation sur la place des seniors dans le monde du travail et de valorisation d'expérience.

L'État doit prendre ses responsabilités

L'État a son rôle à jouer pour favoriser l'emploi des seniors, il doit :
- mobiliser activement les services de l'emploi ;
- faire respecter la loi anti-discrimination ;
- renforcer les actions de conseil à la gestion des âges ;
- adapter les règles de fonctionnement de l'assurance chômage à l'objectif d'emploi des seniors.